

Cómo Representarse A Sí Mismo En Una Audiencia Para Prestaciones Por Desempleo

Me negaron las prestaciones del desempleo. ¿Puedo apelar?

Sí. Después de presentar una reclamación para prestaciones por desempleo y proporcionar información al Departamento para la Seguridad del Empleo (ESD), usted recibirá por correo una notificación escrita autorizando o negando sus prestaciones. Esta carta se llama Aviso de Determinación.

Si niegan sus prestaciones, usted tiene derecho a apelar. Si se autorizan las prestaciones, su ex empleador tiene el mismo derecho a apelar.

No importa quién apele, la audiencia será ante un juez de leyes administrativas.

¿Cómo presento una apelación?

Usted tiene 30 días a contar de la fecha de la determinación para enviar una apelación. Escriba una carta que diga: “Quiero apelar la denegación de las prestaciones por desempleo porque no estoy de acuerdo con la decisión. Quiero una audiencia.” Indique su nombre, dirección, número de teléfono, y número de seguro social. Firme la carta. Guarde copia de lo que envíe.

Envíe la carta a la dirección que aparece en la determinación. O mándela por fax al Telecentro al número provisto en la decisión escrita donde se niegan sus prestaciones.

¿Debo seguir presentando las reclamaciones para las prestaciones por desempleo mientras estoy apelando?

Sí. Si usted gana su audiencia, sólo recibirá prestaciones por aquellas semanas en que presentó sus reclamaciones, siempre que cumpla con los requisitos de elegibilidad.

Usted debe mantener un registro de todos los lugares donde busque trabajo. Si no lo ha hecho, empiece ahora. Luego intente recordar y anote todos los contactos de empleo que ha hecho.

Contacte al menos a tres posibles empleadores distintos cada semana. Use todos los métodos de búsqueda de empleo que se encuentren disponibles. Tendrá que ser capaz de contarle al juez en la audiencia sobre sus intentos de obtener trabajo. Si le ofrecieron empleo y usted no lo aceptó, tendrá que poder probar al juez que el trabajo no era adecuado para usted.

Presenté la apelación. ¿Y ahora qué?

Recibirá una carta de confirmación llamada “Aviso: Apelación Registrada.” Si no la recibe dentro de 10 días, llame al Departamento para la Seguridad del Empleo para comprobar si se recibió su apelación o no, y también para averiguar si debe volver a presentarla.

Después de recibir confirmación que se registró su apelación, recibirá una notificación de la Oficina de Audiencias

Administrativas (OAH) con la fecha y hora de su audiencia. La OAH proporciona jueces para resolver disputas entre personas y agencias estatales.

Si es necesario, ajuste su horario para poder asistir a su audiencia. Si no puede asistir, llame a la Oficina de Audiencias Administrativas que se indica en la notificación. Pida una fecha distinta. Explique por qué necesita aplazar su audiencia. Asegúrese de recibir clara confirmación de la Oficina de Audiencias que su audiencia está aplazándose. Si usted falta a su audiencia, la OAH dictará un orden de incomparecencia y desestimaré su caso.

Se autorizaron mis prestaciones. Mi empleador está apelando. ¿Por qué?

Los empleadores pagan impuestos al sistema de desempleo. Estos impuestos generalmente suben si tienen ex empleados en desempleo. Los empleadores tratan de evitar este impuesto más alto apelando sus prestaciones.

Preparándose para su audiencia

Su audiencia es la única oportunidad que usted tendrá para contar su versión de la historia. Una vez que la audiencia termine, normalmente no podrá darle más información al juez. Debe estar preparado.

Comprenda la ley.

Por lo general, usted no recibirá prestaciones si el juez decide que renunció a su trabajo sin un buen motivo ("causa justificada"). Si lo despidieron, no recibirá prestaciones si el juez decide que lo que usted hizo es "conducta indebida".

1. Si renuncia a su trabajo:

Puede recibir prestaciones si tuvo "causa justificada" para renunciar. La ley que explica qué es "causa justificada" está en [RCW 50.20.050](#).

La ley de Washington sólo reconoce doce motivos de "causa justificada" para renunciar. Lo que a usted le podría parecer causa justificada para renunciar podría no serlo bajo la ley. Si usted renuncia a su trabajo, tendrá que poder convencer al juez que renunció por uno de los siguientes doce motivos de causa justificada:

- **A usted le ofrecieron y usted aceptó otro trabajo:** El trabajo se lo debe haber ofrecido alguien con autoridad, debe tener una fecha definitiva de inicio, y usted debe haber trabajado en su trabajo antiguo el mayor tiempo posible.
- **Usted o un miembro de su familia inmediata se discapacita o se enferma. Eso impidió que usted trabajara:** Usted debe poder demostrar que tomó todas las medidas posibles para mantener su trabajo, incluyendo notificarle a su empleador de su problema, pedir una acomodación o un permiso de ausencia, y pedir trabajo una vez que fue capaz de volver a trabajar de nuevo. A veces una nota de un doctor aconsejándole renunciar puede ayudar a probar que usted renunció por un motivo médico. Además, se podrían negar las prestaciones si usted no puede trabajar. Tendrá que poder demostrar que usted puede trabajar, pero no podía hacer el trabajo que abandonó.
- **Usted tuvo que renunciar porque su cónyuge o su pareja de unión libre**

registrada tuvo que trasladarse por su trabajo: El traslado tiene que ser fuera del área donde viven actualmente. Usted debe haberse quedado en su trabajo la mayor cantidad posible de tiempo razonable antes de mudarse.

- **Usted tuvo que protegerse o tuvo que proteger a un miembro de su familia inmediata de violencia familiar o del acoso:** Algunas personas necesitan renunciar a su trabajo porque la persona que está abusando de ellos sabe donde trabajan, o porque necesitan proteger a un miembro de la familia de más abusos.
- **El salario habitual de su trabajo baja en al menos un 25%:** Esto generalmente no incluye a los empleados a comisión. Si usted trabajó por el salario reducido, es posible que un juez resuelva que usted aceptó los cambios. Esté preparado para comprobar la reducción con talones de pago, depósitos bancarios, o algún otro comprobante.
- **Sus horas habituales bajaron en un 25%:** Esté preparado para comprobar esta reducción.
- **Su lugar de trabajo cambió y se hizo difícil el trayecto de ida y vuelta:** el cambio debe haber hecho que la distancia o la dificultad de su viaje de ida y vuelta sea mucho más que su recorrido original Y el viaje debe ser más de lo que es habitual para personas que laboran en su línea de trabajo y que trabajan en su área.

- **Su lugar de trabajo dejó de ser seguro:** Usted debe haber reportado los problemas de seguridad a su empleador Y ellos deben no haber hecho nada al respecto dentro de un plazo de tiempo razonable.
- **Existían actividades ilegales en su lugar de trabajo:** Usted debe haber reportado estas actividades a su empleador Y ellos deben no haber hecho nada al respecto dentro de un plazo de tiempo razonable. Cosas ilegales pueden incluir:
 - A usted no se le estaba pagando su sueldo correcto. Su empleador no le pagaba nada; no le estaban pagando el salario mínimo; o no le estaban pagando por las horas extras.
 - No se le permitía tomar sus descansos legales.
 - Su empleador quebrantaba códigos o reglamentos de seguridad.
 - Su empleador discriminaba ilegalmente en contra suyo o empleados en general.
- **Su trabajo cambió. Violaba sus creencias religiosas o sinceras convicciones morales:** Explique al juez cómo éste cambio violaba sus creencias o su moral. La violación de creencias religiosas podría incluir el hecho que su empleador lo forzó a trabajar en un día santo, que no permitía el uso de su tiempo de descanso para la oración, o que adoptó una política que estaba en conflicto directo con alguna de las creencias de su religión. La violación de convicciones morales podría

incluir el hecho que su empleador lo forzó a hacer cosas para engañar a un cliente, o a hacer otras cosas que usted piensa no son éticas o que violarían su religión.

- **Renunció para poder ingresar a un programa de aprendizaje aprobado:** El programa debe estar aprobado por el *Washington State Apprenticeship Training Council* (Consejo de Aprendizaje del Estado de Washington).
- Usted tenía un trabajo de tiempo completo y uno de tiempo parcial. Renunció al trabajo de tiempo parcial. Luego, perdió el trabajo de tiempo completo. Antes de renunciar al trabajo de tiempo parcial, no debe haber sabido que lo iban a despedir del trabajo de tiempo completo.

Si usted renunció por motivos médicos, riesgos de seguridad, o actividades ilegales, también tiene que demostrar que tomó medidas razonables para mantener su trabajo antes renunciar. Esto podría incluir:

- Notificar al empleador sobre el riesgo a la seguridad y darle tiempo para corregirlo
- Notificar al empleador que no le está pagando correctamente y darle tiempo para corregir eso, o
- Notificar al empleador que usted está teniendo problemas médicos y que necesita un poco de ayuda del empleador para poder mantener su trabajo.

La ley estatal reconoce que hay ciertas situaciones donde hacer estas cosas sería en vano. Su caso tendrá mejores

posibilidades si usted puede demostrar que intentó más de una manera de hacer que las cosas funcionaran con su empleador.

2. Si lo despidieron de su trabajo:

Es responsabilidad de su empleador demostrar que usted fue despedido debido a su conducta indebida. La ley, en [RCW 50.04.293](#) y [.294](#), describe la conducta indebida siendo algo que incluye, pero no se limita a:

- Desconsideración deliberada o malintencionada de los intereses del empleador o un compañero de trabajo
- Hacer caso omiso o violaciones deliberadas de las normas de conducta que el empleador tiene derecho a esperar de usted
- Descuido o negligencia que causa o probablemente causaría daños corporales graves al empleador o a otro empleado
- Descuido o negligencia de tal grado o repetición que demuestra una desconsideración intencional o sustancial de los intereses del empleador

◆ Ejemplos de lo que NO ES conducta indebida:

Si usted no pudo hacer el trabajo a satisfacción del empleador. Usted hizo lo mejor que pudo. Eso no se considerará conducta indebida.

Los errores honestos por lo general no se considerarán conducta indebida.

◆ Ejemplos de lo que SÍ ES conducta indebida:

Insubordinación - Esto es cuando usted rehúsa hacer algo que su empleador le pide que haga. Lo que le pidieron que hiciera era razonable. Se le pueden negar las prestaciones por ser insubordinado.

Repetidos atrasos o ausencias injustificadas. Si usted sigue llegando tarde o falta al trabajo sin un buen motivo después de que su empleador le advirtió sobre su conducta, esto podría considerarse conducta indebida.

Usted sigue violando las reglas del empleador después de haber sido advertido.

Usted deliberadamente participó en violencia o peleó con alguien en el trabajo.

Usted le robó a su empleador o mintió.

Ahora conozco la ley. ¿Cómo me preparo para mi audiencia?

Antes de la audiencia, piense sobre cómo le va a explicar al juez por qué es que usted renunció por una de las doce causas justificadas, o por qué su despido no fue por conducta indebida.

Si usted renunció:

- Piense en todos los motivos por qué renunció. Escríbalos. ¿Dónde y cómo encajan con los motivos de causa justificada? ¿Cómo le explicará esto al juez?

- ¿Existen otros motivos por los que renunció que no son causa justificada bajo la ley? ¿Cómo va a explicar que uno de los motivos de causa justificada era el motivo principal o real por el que renunció?
- ¿Qué dirá su empleador acerca de por qué renunció? ¿Cómo van a argumentar que lo que hicieron era razonable, o que usted no renunció por causa justificada? ¿Cómo va a explicarle usted al juez que esto no fue lo que ocurrió?

Si lo despidieron:

- Piense exactamente qué fue lo que condujo a su despido. Piense sobre el evento final que causó su despido. Escríbalo todo.
- ¿Sabía usted que lo que hizo estaba mal? ¿Tenía usted copia de las reglas del empleador? ¿Tuvo oportunidad de leerlas? ¿El empleador le dijo que usted estaba haciendo algo mal?
- ¿Su empleador le dio oportunidad de corregir lo que estaba mal? ¿Le pidieron una explicación?
- ¿Sus acciones perjudicaron al empleador?
- ¿Cómo va a argumentar el empleador que lo que usted hizo es conducta indebida? ¿Cómo lo probarán?

Usted puede escribir una lista de cosas que decirle al juez. Esto le ayudará a recordar todo. Puede tener consigo ésta lista en su audiencia.

También puede practicar explicando su historia a familiares o amistades. Esto

podría ayudarle a estar menos nervioso en la audiencia.

Todo lo que usted pueda hacer para organizarse y presentar su caso de manera clara y concisa le ayudará en su audiencia.

Tengo documentos u otras pruebas que me podrían ayudar con mi caso. ¿Qué hago con ellos?

Puede someter su documentación, incluyendo documentos escritos, grabaciones, o video para su audiencia. Debe enviar una copia a todas las partes. Envíe las copias para el juez a la dirección que aparece en la información de contacto para la Oficina de Audiencias Administrativas (OAH) en su Aviso de Audiencia. Envíe las copias para su empleador a la dirección en el aviso.

Si está sometiendo declaraciones escritas de otras personas acerca de lo que ellos vieron o escucharon, pregúnteles si es que pueden ir a la audiencia. El testimonio en persona de conocimientos de primera mano es más fuerte que una declaración escrita.

Conozco personas que me pueden ayudar prestando testimonio en la audiencia. ¿Cómo consigo que hagan eso?

Si usted tiene personas que vieron o escucharon directamente cosas en el trabajo relacionadas a su caso, pídale que vayan a la audiencia. Debieran tener conocimiento real de lo que pasó porque vieron o escucharon el incidente. Generalmente no sirve tener testigos que solamente puedan declarar que usted es una buena persona. Ese no es el objetivo de la audiencia.

◆ Su ex empleador también tendrá la oportunidad de hacerle preguntas a sus testigos.

Debe asegurarse que sus testigos llamen para conectarse a la audiencia. Dígales la fecha y hora de la audiencia y proporcíóneles las instrucciones para conectarse por teléfono.

No hablo inglés, o tengo problemas de audición o del habla. ¿Qué puedo hacer?

Comuníquese inmediatamente con la Oficina de Audiencias Administrativas (OAH) que aparece en su Aviso de Audiencia. Pida un intérprete. Se proporcionará un intérprete gratuito. No se pueden usar miembros de su familia o amistades como intérpretes en su audiencia.

Las audiencias generalmente se hacen por teléfono. Un juez podría autorizar una audiencia en persona si una discapacidad o alguna otra circunstancia hace que sea difícil para usted tener una audiencia por teléfono.

¿Cómo llamo a la audiencia?

Siga las instrucciones en el Aviso de Audiencia. Si usa un teléfono celular, asegúrese que esté completamente cargado y que tenga buena recepción. Si no tiene acceso a un teléfono, puede hacer arreglos para usar un teléfono en su oficina local de ESD WorkSource del Departamento para la Seguridad del Empleo. Debe hacer estos arreglos mucho antes de la audiencia.

¿Quién va a estar en la audiencia de por parte de mi ex empleador?

Depende. Su ex jefe podría estar ahí. También podría estar presente alguien de Recursos Humanos. Su ex empleador también podría tener presente a un representante externo: un abogado, o algún otro tipo de representante contratado. Trate de no sentirse intimidado si el empleador envía un abogado o algún otro representante. El juez se asegurará que se escuche la versión suya de la historia y que su audiencia sea imparcial.

¿Qué hago con los documentos que traje a la audiencia?

Asegúrese de tener toda la documentación enviada por el Departamento para la Seguridad del Empleo (ESD) o el empleador, además de toda la documentación que usted haya enviado para ser usada en la audiencia. Todos repasarán lo que tienen para asegurarse que a nadie le falte algún documento. Si hay un documento que usted no tenga, avísele al juez.

Si su ex empleador intenta presentar documentos por primera vez en este momento, usted puede oponerse. Usted no tuvo oportunidad de revisarlos antes de la audiencia. Dígale al juez que usted se opone a que estos documentos se usen como elementos de prueba porque el empleador no los sometió antes de la audiencia. El juez decidirá si permite o no que el empleador use los documentos en la audiencia.

¿Quién da testimonio primero?

Por lo general –

Si usted renunció a su trabajo: Usted declarará primero. Debe demostrar que renunció por causa justificada.

Si usted fue despedido: Su empleador declarará primero. Debe demostrar que usted cometió conducta indebida.

¿Cómo doy testimonio?

El juez comenzará haciéndole preguntas. Al principio, podrían ser preguntas fáciles sobre su trabajo:

- qué era lo que usted hacía
- cuánto tiempo trabajo ahí
- cuánto le pagaban

O el juez podría preguntar primero por qué renunció o por qué lo despidieron. El juez también podría comenzar con preguntas sobre su búsqueda de trabajo.

Sea lo que sea que el juez pregunte, usted debe decir la verdad. Responda la pregunta que el juez le haga. Si no comprende las preguntas, dígalo. El juez intentará reformular la pregunta.

Después de las preguntas del juez, su ex empleador o su representante puede hacerle preguntas. Esto a veces se llama "contra-interrogatorio". El empleador podría intentar hacer que su caso sea menos creíble. Esté listo para preguntas difíciles. Trate de no sentirse intimidado si el representante de su empleador pareciera estar siendo desagradable o grosero. Conteste sus preguntas lo mejor que pueda.

Si usted piensa que el empleador o su representante no fueron justos en las preguntas que le hicieron, y que hicieron parecer como que la versión suya no es verdad, pregunte el juez si puede aclarar lo usted que dijo.

¿Qué pasa cuando mi empleador preste su testimonio?

El proceso es generalmente lo opuesto del de arriba. El juez podría hacerle preguntas directamente al empleador si es que no tiene un representante. Si es que hay un representante, él o ella podría hacerle preguntas al empleador. Si usted no está de acuerdo con lo que el empleador dice, no interrumpa. Tendrá la oportunidad de hacerle preguntas al respecto al empleador después si usted quiere.

Después que el empleador termine de declarar, usted tendrá la oportunidad de hacerle preguntas o de "contra-interrogarlo". No es obligación interrogar a su empleador. En vez, puede pedirle al juez permiso para simplemente hacer declaraciones en respuesta o, además, interrogar a su empleador.

El contra-interrogatorio puede ser complicado. Usted podría accidentalmente darle a su ex empleador la oportunidad de mejorar su caso. No haga una pregunta durante el contra-interrogatorio a la cual usted no sepa la respuesta.

A continuación hay algunas situaciones típicas de contra-interrogatorios y nuestras sugerencias de cómo manejarlas:

- Usted piensa (o sabe) que el empleador o su testigo está mintiendo: Las personas rara vez admiten mentir a menos que se les "agarre" claramente en la mentira. A menos que usted tenga alguna manera definitiva de demostrar que su empleador está mintiendo, sería mejor dejar la mentira tranquila. Concéntrese en probar al juez que su versión de los hechos es la

correcta. El juez decidirá quién pareciera estar diciendo la verdad.

- Usted piensa que sabe algo que el empleador está escondiendo. No tiene pruebas: El empleador o su testigo podría no saber a lo que usted se está refiriendo. Aún peor, sus sospechas podrían estar equivocadas. El empleador podría responder en una manera que perjudique el caso suyo.

◆ Si usted hace una pregunta, podría abrir la puerta para que el empleador presente mejor su caso. En vez, podría ser mejor reforzar la versión suya de la historia en su argumento de clausura.

¿Me va a preguntar el juez sobre mi búsqueda de trabajo?

Sí. Para recibir prestaciones, usted debe:

- Estar disponible para trabajar,
- Estar buscando trabajo activamente, y
- Poder trabajar.

El Juez de Leyes Administrativas (ALJ) le hará preguntas para determinar si usted cumple con estos requisitos. Algunas de estas preguntas podrían ser enredadas si usted no sabe lo que el juez está tratando de determinar.

- Si el juez le pregunta si tiene transporte confiable: Usted necesita tener alguna manera de ir a trabajar si le ofrecen empleo. Esto puede

incluir tomar el bus, usar una moto o bicicleta, caminar, o encontrar alguna otra manera de llegar al trabajo.

- Si el juez le pregunta si tiene que cuidar a niños o miembros de la familia: El juez está tratando de determinar si sus compromisos familiares evitarán que usted acepte un trabajo. Si usted puede hacer arreglos para que otra persona o guardería cuide a los niños o a sus familiares, dígaselo al juez.
- Si el juez le pregunta si está asistiendo a la escuela o a algún otro tipo de capacitación: Si es así, podría ser necesario que esté dispuesto a renunciar a la escuela si le ofrecen un trabajo.
- Si el juez le pregunta si tiene algún problema de salud que le impediría trabajar: Si no puede trabajar, eso podría evitar que usted reciba prestaciones.
- Si el juez le pregunta si se encontraba fuera de la ciudad o si estaba enfermo durante el periodo de tiempo que presentó las reclamaciones para las prestaciones: Si es así, podría ser que no pueda recibir prestaciones por esas semanas.
- Si el juez le pregunta dónde ha buscado trabajo: Tenga consigo su registro de la búsqueda de trabajo.

¿Qué es una Declaración de Clausura?

Es cuando al final usted resume todos los hechos que conforman su caso. Usted le dice al juez cómo es elegible para las

prestaciones. Si su ex empleador hizo que el caso suyo pareciera peor, o explicó erróneamente la situación, usted necesita reforzar la versión suya de la historia. Trate que su declaración no sea más larga de lo necesario. Intente ser lo más claro posible.

¿Cómo me opongo a pruebas que pienso que el empleador no debiera poder usar?

Usted se puede oponer a ciertas cosas que su empleador o sus testigos digan. Las audiencias administrativas son mucho menos formales que las audiencias judiciales. A veces las normas para determinar qué es una prueba correcta tienen nombres legales complicados. Pero tienen su origen en sentido común básico.

- Relevancia: Todas las pruebas y testimonio que se ofrezcan deben tener relación a la materia de la audiencia. Ejemplo: Usted renunció a su trabajo porque recortaron sus horas a la mitad. Si su empleador empieza a traer a colación el hecho que usted llegó atrasado un par de veces el mes pasado, eso probablemente no tiene nada que ver con el motivo por el que renunció. Así que es irrelevante. Usted puede decirle al juez, “Su Señoría, no veo cómo esto tiene relación a por qué renuncié”. O diga que usted se opone debido a relevancia.
- De Oídas: Esto es testimonio de terceros. Ejemplo: Usted fue despedido por supuestamente robar de la caja registradora. Su empleador trae un testigo que sólo puede declarar que otra persona le dijo a ella que usted robó. Eso es

prueba de oídas. El juez podría resolver que la versión de su empleador no es confiable. No presentaron en la audiencia a la persona que lo acusa.

Usted puede oponerse a las pruebas de oídas. Los jueces prefieren conocimiento directo. El juez igual podría permitir la presentación del testimonio de oídas. Sin embargo, el juez no puede tomar una decisión sólo en base a las pruebas de oídas.

- **Preguntado y Respondido:** Esto significa que ya le hicieron esa pregunta y usted ya la respondió. A veces un empleador va a querer seguir haciéndole la misma pregunta una y otra vez sólo para reforzar un punto que piensa le va ayudar. Usted puede decir que ya le preguntaron eso y que ya lo respondió.

¿Qué más podría pasar en la audiencia?

- **El empleador o su representante podrían decir algo que a usted le molesta o le enoja:** Debe mantener la calma, aún si lo que se dijo es una mentira o un insulto. El juez intentará que la audiencia se mantenga imparcial y calmada.
- **Sea respetuoso con todos:** No interrumpa al juez, su ex empleador o al representante del empleador, ni a ningún testigo. Diríjase al juez por “Su Señoría”.
- **Trate de ser claro y conciso:** Por lo general, los jueces tienen un horario apretado. Apreciarán cualquier cosa que usted pueda hacer para que la

audiencia sea lo más eficiente posible. El juez podría interrumpirle a usted o a otra persona si el testimonio es interminable, incoherente o desenfocado. Si usted piensa que no se le está permitiendo declarar sobre algo importante, respetuosamente pida al juez permiso para hacerlo.

Si no comprende lo que está pasando o lo que se supone debe hacer a continuación, pregunte al juez: Si se está sintiendo perdido o confundido, cortésmente pídale al juez una explicación.

¿Cuánto tiempo tengo que esperar después de la audiencia para recibir una decisión?

Debiera recibir la decisión del juez, que se llama Orden Inicial, dentro de unas semanas. Puede presentar una Petición de Revisión al Comisionado. Esta apelación es una carta, de no más de cinco páginas. Explique en detalle por qué usted no está de acuerdo con la decisión del juez.

Debe presentar esta Petición dentro del plazo de 30 días a contar de la fecha de la decisión del juez. Su Orden Inicial contendrá las instrucciones adónde debe mandar la Petición.

Gané. ¿Mi empleador puede apelar?

Sí. Si lo hace, usted recibirá copia de su apelación. Tiene 15 días para responder a la apelación de su empleador.

Su carta de respuesta debe decir que es una Contestación a una Petición de Revisión. Debe incluir su nombre, dirección, número de expediente de la decisión. Debe firmar la Contestación. La Contestación no puede ser más de cinco páginas de largo. Explique en

la Contestación por qué el juez tuvo razón al autorizar sus prestaciones.

◆ Las instrucciones acerca de dónde mandar la Contestación se incluirán con la apelación del empleador.

Me negaron las prestaciones. Ahora tengo un sobrepago. ¿Qué puedo hacer?

El Departamento para la Seguridad del Empleo le avisará si usted adeuda un sobrepago. Trate de pactar un plan de pago

con ellos para evitar que la deuda se envíe a una agencia de cobranzas.

Si le niegan las prestaciones, podría ser elegible para una exención. Si recibe la exención, no tendrá que devolver el sobrepago. Una exención sólo se considera cuando se determina que usted no tuvo la culpa en causar el sobrepago. Las exenciones no son posibles cuando las prestaciones se han negado por conducta indebida. Llame al Departamento para la Seguridad del Empleo al 360-486-5817 para pedir un formulario de exención.

Este documento fue preparado por Northwest Justice Project y Unemployment Law Project, Seattle, Washington. Para más información, visite www.unemploymentlawproject.org o llame al 888-441-9178.

7600SP

Esta publicación contiene información general acerca de sus derechos y responsabilidades. No es su intención reemplazar asesoría legal específica.

Esta información se encuentra actualizada a la fecha de su impresión, septiembre 2012.

© 2012 Northwest Justice Project — 1-888-201-1014

(Se otorga permiso para su copia y distribución a Alliance for Equal Justice y a individuos sólo para fines no comerciales.)